



## ENTSCHEIDEN UND REALISIEREN

### **Welche Situation finden vor?**

Eine Reihe von Verhaltensweisen und Strukturen führen zu unbefriedigenden (Projekt)ergebnissen Häufig anzutreffen sind:

- ungeklärte Entscheidungswege,
- eine unstrukturierte, wenig vorausschauende Führung die Prioritäten setzt, aber nicht auf anderes verzichten will.
- die Konzentration der Entscheidungen auf oberen Führungsebenen, was zu Engpässen führt,
- Hinauszögern notwendiger Entscheidungen, Entscheidungsunlust,
- Ad-hoc Management
- Inkonsequenz in der Umsetzung einmal getroffener Entscheidungen.

### **Wo liegen die Ursachen?**

Neben Persönlichkeitsmerkmalen tragen zu diesem Verhalten

- qualitativ unzureichende, unvollständige und zu späte Informationen
- zu stark verdichtete Informationen
- eine falsche Interpretation der Information - Missverstehen
- fehlendes Nachfragen
- unstrukturierte Besprechungen
- fehlende Offenheit in Führungsgremien
- zu starker Fokus auf operatives Handeln anstelle von strategischen Aufgaben
- und häufig eine stete Überlastung der Führungskräfte bei.

### **Wie gehen wir vor?**

- Ist - Analyse durch Gespräche mit Führungskräften, Mitarbeitern und Teilnahme an Führungsbesprechungen
- Erarbeiten eines Maßnahmenplans mit Regeln und Rückspiegelung der Änderungen
- Umsetzungsbegleitung durch Teilnahme an definierten Besprechungen der Lenkungs- und Entscheidungsgremien als „Spiegel und Trainer“

### **Welche Vorteile erzielen Sie?**

Die erhöhte Offenheit in Führungsteams fördert die lösungsorientierte Zusammenarbeit. Klarheit über Art und Verdichtung der zur Entscheidungsfindung notwendigen Informationen, fördert die Arbeitsqualität auch auf der Arbeitsebene. Die konsequente Umsetzung getroffener Entscheidungen erzieht Mitarbeiter und Kollegen rechtzeitig Einspruch zu erheben, Argumente offen zu legen und verbessert somit die Qualität und den Zeitpunkt von Entscheidungen.